



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL
CENTRO DE SALUD EL TAMBO HUALGAYOC -
CAJAMARCA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Autor:

Bach. Huaman Huaman Baldomero

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8549-8503>

Asesora:

Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocío

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0575-3717>

Línea de Investigación:

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea de Investigación:

**Nuevos materiales y tecnologías para la Innovación en salud
preventiva y recuperativa**

Pimentel – Perú

2024

**ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE
SALUD EL TAMBO HUALGAYOC - CAJAMARCA**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dra. CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO

Presidente del jurado de tesis



Dr. CALLEJAS TORRES JUAN CARLOS

Secretario del jurado de tesis



Dr. HEREDIA PEREZ OSCAR TEOFILO

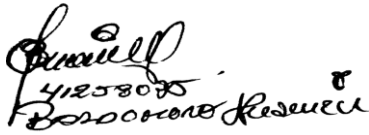
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado** del Programa de Estudios de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado: **“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD EL TAMBO HUALGAYOC - CAJAMARCA”**.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Huaman Huaman Baldomero	DNI: 41258075	 41258075 Baldomero Huaman
-------------------------	---------------	--

Pimentel, 04 de abril de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

45. HUAMAN HUAMAN-TURNITIN.docx

RECuento DE PALABRAS

8013 Words

RECuento DE CARACTERES

43463 Characters

RECuento DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

419.6KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 12, 2024 9:22 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 12, 2024 9:23 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
Dedicatoria	viii
Agradecimiento	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.	12
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Justificación	14
1.4. Objetivos	15
1.5. Hipótesis	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Trabajos previos.	17
2.2. Teorías relacionadas al tema.	20
III. MÉTODO	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables	28
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
3.5. Procesamiento de análisis de datos	30
3.6. Criterios de rigor científico	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022.....	31
Tabla 2. Clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia otivacional.	33
Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia motivacional.....	34
Tabla 4. Prueba de normalidad	36
Tabla 5. Comprobación de hipótesis	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022.....	32
Figura 2. Clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia motivacional.	33
Figura 3. Dimensiones del clima organizacional antes de la aplicación de la estrategia motivacional	35
Figura 4. Dimensiones del clima organizacional después de la aplicación de la estrategia motivacional	36

Dedicatoria

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecuencia de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Agradecimiento

Agradezco a la vida por darme la oportunidad de estar en este mundo, en especial a mi querida esposa e hija, siempre me dieron su apoyo y cariño incondicional cuando lo necesitaba, a todos los amigos, compañeros que me apoyaron de una u otra manera, me animaron con su motivación quienes fueron un apoyo fundamental y me devolvieron la esperanza y fe como persona.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la estrategia motivacional en la mejora del clima organizacional en el personal del Centro de Salud El Tambo Hualgayoc Cajamarca. Investigación de tipo proyectiva y diseño pre experimental; contó con una población de 35 trabajadores de salud y se utilizó como instrumento el cuestionario del clima organizacional del Ministerio de Salud. Los resultados encontrados fue que, el personal de salud tenía entre 31 a 40 años, del sexo masculino con el 65,7 %, el 25,7 % de profesión licenciado en enfermería, el 71,4 % de condición laboral contratado y el 48,6 % tuvo una experiencia laboral menor a 5 años; el clima laboral antes de aplicar las estrategias motivacionales fue del 62,9 % poco favorable y después de aplicar las estrategias el 71,4% fue poco favorable, para cada una de las dimensiones se notó el incremento favorable una vez aplicado las estrategias motivacionales; al realizar la comprobación de hipótesis se obtuvo una diferencia de medias de 0,315 y una significancia bilateral de 0,00, por lo que se concluye que las estrategias motivacionales influye significativamente en la mejora del clima organizacional de los trabajadores de salud.

Palabras clave: Estrategia, motivacional, clima organizacional, personal.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the influence of the motivational strategy in the improvement of the organizational climate in the personnel of Centro de Salud El Tambo Hualgayoc Cajamarca. It was a projective research with a pre-experimental design; it had a population of 35 health workers and the organizational climate questionnaire of the Ministry of Health was used as an instrument. The results found were that the health personnel were between 31 and 40 years old, 65,7 % were male, 25,7 % had a degree in nursing, 71,4 % were hired and 48,6% had less than 5 years of work experience; the work climate before applying the motivational strategies was 62,9% unfavorable and after applying the strategies 71,4% was unfavorable; for each of the dimensions a favorable increase was noted once the motivational strategies were applied; When testing the hypothesis, a mean difference of 0,315 and a bilateral significance of 0,00 were obtained, so it is concluded that motivational strategies significantly influence the improvement of the organizational climate of health workers.

Key words: Strategy, motivational, climate organizational, personnel.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Actualmente, vivimos en una época en la que estar motivado es una pieza fundamental en el día a día para realizar suficientemente los ejercicios individuales o laborales y alcanzar los resultados propuestos, pues en las instituciones fructíferas, la seguridad junto con la inspiración en el trabajo son variables clave que conlleva a la buena ejecución de metas y así mismo mantener un adecuado clima laboral (1).

La ausencia de motivación en el personal de salud tienen graves consecuencias en la productividad y la adecuación de la asociación y pueden establecer un clima laboral inadecuado y poner en riesgo el progreso de cualquier institución de mejorar como organización (2,3).

Por lo que, para el trabajador de salud la motivación en el lugar de trabajo es un elemento básico para su bienestar emocional y su prosperidad, teniendo en cuenta que pasan una gran parte de su jornada creando asociaciones sociales con sus compañeros, supervisores e incluso pacientes y clientes (4,5).

Por otro lado, las entidades de salud afrontan continuamente dificultades, estas pueden influir negativamente en su desarrollo. Además de la competencia o de los cambios en el exterior, muchas dificultades provienen del interior de las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) llamado el clima organizacional que puede afectar a la eficacia y a la obtención de buenos resultados (6,7).

Así mismo, tienen efectos en los trabajadores, tanto en los aspectos mentales y físicos; en la que, la Organización Mundial de Salud (OMS) demuestra que el agotamiento, también llamada burnout es una enfermedad relacionada al clima organizacional (8), afectado entre el 25 y 33% del personal de salud y en el último año incremento a un 51% (9). Y que estos casos tienen repercusiones en los trabajadores con problemas de conducta, emocionales y físicos como

gastrointestinales y cardiovasculares (10).

En México el clima organizacional no es alentador, dado que más de 121 mil empleados abandonaron su trabajo por climas laborales deteriorados y más de 9 mil lo realizaron por las exigencias laborales. En cambio, en Brasil, Chile y Argentina el clima organizacional se ve un poco mejor siendo comparados con países europeos como Ucrania y Hungría donde los determinantes como los bonos, el salario, la naturaleza del trabajo hacen que el clima organizacional sea satisfecho (7). Y en nuestro país datos muestran que el 86% de trabajadores renuncian a su trabajo por un mal clima organizacional, siendo el clima laboral muy importante para el desempeño (7).

Tejeda PJ y Cárdenas AM (2016), en su estudio manifiesta que el déficit de motivación impacta negativamente en el clima organizacional por lo que es recomendable realizar propuestas para que la entidad cuente con un clima organizacional favorable (11).

Así mismo, Bustamante-Ubilla M y Villarreal-Navarrete P (2014), refieren que los factores de motivación se ven alterados en primer lugar por el clima laboral, seguido de las condiciones de trabajo y los reconocimientos. Visto esto en la actualidad no se toma acciones para mejorar el clima laboral en las instituciones destinadas a prestar servicios de salud.

Concerniente al ambiente laboral de la organización en la IPRESS El Tambo se aprecia que no son tan alentadores, ya que se expresa en la reacción del personal de salud frente a cualquier situación de trabajo como: timidez y desconfianza para expresar sus ideas, conflicto entre grupos ocupacionales, relaciones interpersonales deficientes y el no trabajo en equipo.

De ahí, la utilización de estrategias dedicadas a la motivación de los trabajadores a través de talleres se convierte en una propuesta de investigación para mejorar el clima de la organización del personal de salud que trabaja en la IPRESS El Tambo, buscando mejorar sustancialmente, el ambiente organizacional.

Dado que la IPRESS El Tambo es un establecimiento estratégico que se caracteriza por atender partos y atender las condiciones médicas de la población con el potencial humano y materiales que existe por lo que el clima organizacional se torna fundamental para que se realice una atención con calidez y calidad, y no exista conflictos y rumores de una atención deficiente por un mal clima en la organización.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo influye la estrategia motivacional en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca?

1.3. Justificación

Teniendo en consideración a las estrategias de motivación, que cumplen un papel importante debido a que permite un ambiente laboral adecuado, así mismo para que los trabajadores se sientan a gusto en el desarrollo de sus actividades cotidianas en las distintas instituciones, permitiendo el logro de metas y el trabajo en equipo.

Por lo que la investigación es de vital importancia debido a que permite determinar y elaborar un plan de talleres sobre estrategias motivacionales y de este modo conocer si estos talleres de estrategia motivacional mejoran el ambiente laboral del personal de la salud en la IPRESS del Tambo, del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc y departamento Cajamarca.

Permitiendo optimizar significativamente el desempeño laboral, así mismo contar con una convivencia saludable de los trabajadores, lo que repercutirá en una atención de calidad al usuario. Así mismo, esta investigación servirá a las instituciones y organismos públicos y privados aplicar las estrategias motivacionales para el mejoramiento del clima laboral en las entidades y contar con

una mayor productividad en beneficio de su organización.

Así mismo, los resultados de esta investigación serán de utilidad para los diversos gremios del personal de salud para que soliciten la aplicación de estrategias motivacionales en las diversas organizaciones y de este modo mantener un clima armonioso. También el estudio tendrá un impacto social ya que a través de los resultados se puede plantear reformas a nivel nacional con el fin de mantener mejorar en las instituciones.

1.4. Objetivos

General

Determinar la influencia de la estrategia motivacional en la mejora del clima organizacional en el personal del centro de salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca

Específicos

- Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022.
- Identificar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional.
- Analizar las dimensiones del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional.
- Diseñar la estrategia motivacional, basada en la teoría del clima organizacional de Likert para los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca
- Aplicar la estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en los

trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca.

- Evaluar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional.
- Evaluar las dimensiones del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional.

1.5. Hipótesis

H1: La estrategia motivacional influye significativamente en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca

H0: La estrategia motivacional no influye significativamente en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos.

Roca PY (2017), en España, realizó un estudio “Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios”, estudio descriptivo. Los resultados encontrados fue que existió un mejor clima organizacional en los trabajadores que realizan atención primaria que la especializada, así mismo en general mostraron un positivo clima organizacional; sin embargo, en la dimensión incentivos fue negativo y en la dimensión identificación con el trabajo tuvo una mejor valoración (12).

Mengarelli SP, Calvelo S, Zacharías D y Garibotti G (2018), Argentina, en investigación “Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina”, estudio descriptivo transversal. Los resultados fue que el 75,0% fueron del género femenino, el 50,0% profesional de enfermería. Respecto a las dimensiones de recompensa y liderazgo resultó ser desfavorables con el 60,0% y 63,0% respectivamente; en cambio las dimensiones de Conflicto / cooperación e identidad resultó ser favorables de 69,0% y 87,0%, respectivamente. Los hombres presentaron un clima organizacional más favorable que en las mujeres (13).

Martinez-Cortes E, Molina-Rodriguez J y Parada-Toro I (2019), en México, realizaron una investigación “Clima Organizacional: estudio de caso en un centro de salud del primer nivel de atención Morelos México”, estudio transversal, descriptivo y analítico. Los resultados encontrados fueron que el 76,92% del género femenino, el 53,84 % de estado civil soltero, el 46,15 % tenían una antigüedad más de 6 meses de labores, el 38,46 % el área laboral fue enfermería; concerniente a la dimensión motivación tenía menos representación y que la institución presentaba un nivel poco satisfecho y medio concerniente al ambiente laboral (14).

Pacheco CM, Rojas CP, Niebles WA, Hernández HG y Duran SE (2020), en Colombia, realizaron una investigación sobre “Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud”, investigación descriptiva de diseño no experimental de corte transversal, tuvo una muestra de 30 enfermeras.

Concluyen que la Institución Prestadora de Salud ocasionan aptitudes incompatibles, existe inseguridad, y en momentos un clima poco adecuado (15).

Acuña BA (2021), en Colombia en su investigación “Análisis del impacto del clima del trabajo en la productividad organizacional”, el método empleado fue cualitativo de revisión documental. Los resultados encontrados fue que los reconocimientos, la retroalimentación, una buena comunicación, el entusiasmo, un horario laboral justo, la delegación de funciones y el otorgamiento de ascensos son estrategias primordiales que ayudan a tener un clima organizacional adecuado (16).

Carrión CB, Loli PR y Espinoza MT (2022), en Perú, realizaron un estudio “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú”, estudio de revisión sistemática de la literatura de 63 artículos. Los resultados que concluyeron fue que el promedio de edad de la población en estudio supera los 30 años, el clima organizacional en la mayoría de los estudios fue de un nivel regular y así mismo, en la mayoría de estudios existe una relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (17).

Nieves AC (2021), en Perú, realizó una investigación sobre “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019”, estudio analítico, prospectivo, transversa. Los resultados fue que el 51,5% valora al clima organizacional como negativo y 48,5% positivo; se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y las estrategias motivacionales (18).

Garrido AF (2018), en Perú, realizó un estudio sobre “Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui - 2016”, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Los resultados encontrados respecto a las estrategias motivacionales en el personal de salud llego a ser buenas en un 46%, regular a 38%. Respecto al clima organizacional el 38% de los trabajadores de la microred de Salud Putuyakat es regular al realizar la relación resultó significativo entre las estrategias motivacionales y clima organizacional (2).

Soto DM (2019), Perú, realizó un estudio denominado “Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud P.P.A, 2019”, investigación de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional, la muestra fue de 14 enfermeras. Los resultados fue que el 50% de profesiones cuentan con una motivación de nivel medio, el 92,8% presentan un desempeño laboral alto; existió relación entre motivación y desempeño laboral con un p-valor 0,00 (1).

Meléndez RL (2019), en Perú, realizó un estudio “Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Chachapoyas 2018”, método de la investigación fue analítico – sintético. Llegó a concluir que las estrategias motivacionales son asignación de responsabilidades, reconocimiento, establecimientos de expectativas claras, supervisión del desempeño coordinado y la promoción de riesgo y salud laboral (19).

Zarate CJ (2021), en Cajamarca, realizó un estudio “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021”, tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, diseño transversal - no experimental. Los resultados fue que el n 52,6 % presentan una regular motivación, del mismo modo para el desempeño laboral que con un 56,2 % fue regular (20).

Sánchez VJ y Núñez ZL (2020), Chota – Perú, realizaron un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017”, investigación observacional, descriptivo transversal y correlacional, los resultados fue que el 61,3 % contaban un clima organizacional por superar y 36,8 % adecuado; respecto a las dimensiones que esta por mejorar fue la innovación, liderazgo, recompensa, cooperación y conflicto, confort, toma de decisiones y comunicación organizacional; y las dimensiones que son percibidas como saludables fue la identidad y estructura; la dimensión que se percibe no saludable fue remuneración (21).

Cerdán, CH (2018), en Cajamarca, realizó un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro de Salud Pachacutec Cajamarca – 2018”, investigación descriptiva, correlacional y de corte transversal. Concluyendo que las dimensiones del clima organizacional motivación y comunicación, y liderazgo es casi siempre; y así mismo, existió relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral (22).

2.2. Teorías relacionadas al tema.

En la escala de Likert (23) sobre clima organizacional, alude a que el discernimiento de los individuos se ve afectado por tres perspectivas, que él designa como:

- a. **Variables causales**, son factores libres que incorporan los que deben ser cambiados por los directores de la asociación, que incorporan el diseño de la organización, los arreglos y las normas, la navegación, los sistemas, la autoridad.
 - **Condiciones laborales**, es el reconocimiento de que el establecimiento aporta los componentes materiales, monetarios o potencialmente psicosociales vitales para la satisfacción de las diligencias compartidas.
 - **Supervisión**, es el entusiasmo por la utilidad y el significado de los jefes en la gestión dentro de la acción laboral como relación de ayuda y dirección para las diligencias que son imprescindibles para su presentación diaria.
- b. **Variables intervinientes o de intervención**, reflejan la condición interna de una organización, como, por ejemplo, la inspiración, las perspectivas, la correspondencia. Se abordan en la correspondencia y la contribución al trabajo.
 - **La comunicación**, es la impresión del nivel de facilidad, rapidez, claridad, inteligibilidad y exactitud de los datos relacionados y relevantes para la actividad interior de la organización, así como la consideración de los clientes

o potenciales clientes de la organización.

- **Involucramiento Laboral**, es la identificación con las cualidades de autoridad y obligación para la satisfacción y el avance de la asociación.

c. **Variables finales**, que dependen de los dos anteriores, aludiendo a los resultados adquiridos por la asociación, como la eficiencia y los gastos. Likert, al retratar las conexiones entre estos factores, especifica que los factores causales, como el diseño de la organización y la forma de comportarse de los supervisores, impactan en el carácter de los trabajadores de la fundación.

Tanto los factores causales como el carácter de cada trabajador (educador) impactan en la visión del entorno jerárquico. Los discernimientos impactan, así, en la concepción que cada educador tiene del emprendimiento compartido con él y en la idea que tiene del establecimiento, su visión y misión. Dichos discernimientos impactan en la inspiración y la conducta de los individuos dentro de la fundación. Estos se abordan en el aspecto del auto-reconocimiento.

- **Autorrealización**, es el entusiasmo del especialista por los resultados imaginables que el lugar de trabajo favorece la mejora individual y experta en función del encargo y con una visión de futuro.

A. Estrategia motivacional

Definición

Conjunto de elementos utilizados por una organización para producir inspiración, lo que permite alcanzar los objetivos fijados (24).

Las estrategias motivacionales alcanzan caracterizarse como el acumulado de actividades organizadas cuya función principal es estimular a los alumnos para que realicen eficazmente sus ejercicios en la experiencia de crecimiento educativo con disposición y entusiasmo, para lograr los objetivos (25).

Finalmente, las entidades deben establecer estrategias motivacionales específicas, determinadas en función al espacio, tiempo y objetivos a cumplir, por lo que deben diseñarse bajo un plan para ser aplicadas dentro de la organización y que influirán en el comportamiento y conducta para mejorar el clima organizacional (26).

La motivación.

En toda acción humana, la inspiración es fundamental para lograr los objetivos fijados, por lo tanto, como personas esperamos que la inspiración despierte esa capacidad que se transmite en el interior, por lo que los directores de las organizaciones deben comprender que esta es una consideración fundamental de la autoconciencia (27). Por lo tanto, cuando el interés se vuelve seriamente exigente y las asociaciones de corte dependen más de la información, la capacidad de innovación y la constancia de la variable humana, esta exhibición adicional del personal no puede lograrse rápidamente a través del terror o la dictadura. En contra de la norma, la gran mentalidad de los trabajadores hacia los objetivos de la asociación avanza mediante la creación de un conjunto de circunstancias inspiradoras. (28).

Por otra parte, podemos decir que los responsables de la conducción y el impulso de la energía humana de la asociación deben disponer de información adecuada sobre la interacción inspiradora y los requisitos que mueven a los individuos (29). Por lo tanto, mediante la aplicación de procedimientos persuasivos se logrará que los especialistas se esfuercen por lograr una mejor ejecución en su trabajo, en consecuencia, lograr una gran consideración paciente; en consecuencia, la inspiración es mantener la correspondencia decisiva, la consideración de la cultura para nuestra situación interculturalidad, comprendida como la variedad de sociedades y valores que conducen a la ejecución de élite (30).

Factores de la motivación

En el ámbito laboral, se utilizan diferentes técnicas de persuasión para ampliar la exposición de los trabajadores. Herzberg especifica que las variables

inspiradoras están relacionadas con: la sustancia del trabajo con los encuentros de realización, el reconocimiento y la obligación de la persona (31).

Tipos de motivación

La motivación puede ser interna (inherente, es la que el singular lleva consigo), y exterior (extrínseca, es la incitada desde fuera de la persona).(32).

Herzberg expresa que otros elementos externos o exteriores pueden ser utilizados como procedimientos para estimular a los trabajadores superiores; de hecho, debería ser un enfoque para percibir o vigorizar a los individuos que exhiben la ejecución de trabajo más notable y la asociación percibe esta iniciativa (33).

Los trabajadores se motivan mediante una preparación que trabaje en sus capacidades, así como en el avance de los derechos financieros y civiles, haciendo que se sientan contentos de trabajar allí. Del mismo modo, se debe ofrecer un espacio de trabajo encantador, impecable y seguro (34,35).

La motivación externa, por su parte, contiene los aumentos que provienen del exterior del individuo y que, en el lugar de trabajo, son una mejora para alcanzar los objetivos institucionales y mejores grados de valor y eficacia. Los modelos más reconocidos son las compensaciones, las recompensas, los ascensos a nivel experto y progresivo, las mejoras en las circunstancias laborales, las dietas más liberales, los vales de comida, la versatilidad, etc. (36).

B. Clima organizacional

Definición

Clima organizacional es un término que comenzó a ser bien conocido en la última parte de la década de 1960, la investigación se centró en las características emocionales; fue gracias a Gellerman (1960) que presentó previamente el

término en la ciencia del cerebro moderna autorizada, a través de su examen llegó a la resolución de que el medio ambiente era el "carácter" de una fundación y que se confunde con frecuencia con la idea de la cultura y en algunos casos la administración y los determinantes del medio ambiente son básicamente tan inequívoco como sus pertenencias. (37).

Se trata de la visión del trabajador sobre los diseños y ciclos que se producen en su lugar de trabajo (38); refleja el statu quo que se realiza en un determinado lugar de trabajo, las conexiones relacionales que se producen a su alrededor y las diferentes pautas formales y casuales que influyen en dicho trabajo, repercute directamente en la mejora de los ejercicios de la asociación (39). Finalmente, el clima organizacional tiene una definición amplia o compleja y subjetiva. Compleja debido a que interviene diversos factores como el entorno de la organización, los factores personales y los factores específicos de la institución; subjetiva en el sentido de que su definición ha estado demasiado sujeta al enfoque desde el que se abordaba (40).

El clima organizacional, independientemente de que sea saludable o no, afecta al establecimiento y depende de la visión que los individuos tengan de la institución(41).

Entre las repercusiones buenas se encuentran: orgullo, conexión, poder, eficiencia, baja rotación, realización, variación, desarrollo, entre otras. Entre las repercusiones negativas podemos hacer referencia a: inadaptación, renunciaciones, absentismo escolar, ausencia de inventiva, baja eficiencia, etc. (42).

El clima organizacional saludable propicia el perfeccionamiento de una cultura de autoridad establecida sobre los cimientos de las necesidades, los valores, las suposiciones, las convicciones, las normas y las prácticas difundidas y enviadas por los individuos de una asociación y exhibidas por la puesta en común (43).

Características del Clima Organizacional

– Atributos que se relacionan al clima en la institución en la que trabajan y

crean sus individuos.

- Tienen una cualidad específica de perpetuidad, independientemente de que se produzcan cambios por circunstancias recurrentes.
- Afectan a las actividades y a la ejecución de los individuos de la fundación.
- Influye en la responsabilidad y la prueba de distinción de los individuos de la asociación.
- Influyen algunos factores subyacentes (el estilo de la junta directiva, las estrategias, los planes de los ejecutivos, etc.).

Dimensiones del Clima Organizacional

Son cualidades que son delicadas de estimar en una fundación y están relacionadas con la forma de comportarse de sus individuos, por lo que, para la investigación del entorno jerárquico, es importante conocer los aspectos a evaluar (39):

1. **Comunicación:** depende de las redes de correspondencia existentes dentro de la fundación, así como de la sencillez con la que los trabajadores pueden hacer llegar sus puntos de vista a la administración.
2. **Conflicto y cooperación:** alude al grado de esfuerzo coordinado que ven los representantes en la presentación de sus trabajos y en la ayuda material y humana que obtienen de su fundación.
3. **Confort:** Esfuerzos realizados por los ejecutivos para establecer un clima genuino, sólido y encantador.
4. **Estructura:** Aborda el discernimiento que los individuos de la organización tienen sobre la cantidad de normas, metodología, convenciones y diferentes impedimentos a los que se enfrentan en la mejora de su trabajo. El grado en que la asociación hace hincapié en la organización frente a la acentuación puesta en un lugar de trabajo libre, informal y desestructurado.
5. **Identidad:** Es la sensación de tener un lugar en la asociación y de que es un componente significativo e importante dentro del grupo de trabajo. Por regla general, la sensación de impartir objetivos individuales a los de la asociación.
6. **Innovación:** Este aspecto abarca la disposición de una asociación a explorar diferentes vías en lo que respecta a las novedades y a incidir de forma

significativa en la manera de hacerlas.

- 7. Liderazgo:** El impacto aplicado por individuos específicos, particularmente los gerentes, en la manera de comportarse de otros para lograr resultados. No tiene un diseño caracterizado, ya que dependerá de muchas circunstancias que se presenta en el clima de la sociedad, por ejemplo, la moral, las políticas y las técnicas, es igualmente condicional.
- 8. Motivación:** Alude a las circunstancias que llevan a los representantes a trabajar con bastante seriedad dentro de la fundación. Conjunto de objetivos y suposiciones de los individuos en su clima de autoridad. Son las respuestas y mentalidades regulares del propio grupo de individuos que se manifiestan cuando se dispone de ciertas mejoras del clima general.
- 9. Recompensa:** Aquí el establecimiento utiliza remuneraciones más allá de lo disciplinado, este aspecto puede crear un ambiente adecuado en la fundación, sin embargo, siempre que el trabajador no sea desairado sino instado a ocuparse de su negocio de manera competente y en el caso de que no lo haga de manera admirable, se le insta a seguir trabajando a mediano plazo.
- 10. Remuneración:** Este punto de vista se mantiene por la forma en que el representante acepta su compensación.
- 11. Toma de decisiones:** Evalúa los datos accesibles y utilizados en las decisiones tomadas dentro de la asociación, así como el trabajo de los representantes en este ciclo.

Beneficios de la medición del Clima Organizacional (39):

- Permite adquirir datos imparciales y sustanciales sobre el trabajo de la organización.
- Establece el valor normal del Clima Organizacional y observa el ambiente entre las distintas regiones de la Organización de Salud para realizar dentro del Benchmarking, para utilizar los procedimientos prescritos dentro de la fundación de Salud.
- Es un valioso dispositivo sintomático para trabajar en el funcionamiento de la organización.
- Proyecta los efectos posteriores de las actividades, planes y además tareas para trabajar en el entorno jerárquico, para valorar su avance en varios

momentos.

- Permite analizar los motivos de lucha, estrés o decepción que producirán formas negativas de comportamiento.
- Proporciona datos a los supervisores del establecimiento de bienestar, lo que les permite esperar una visión positiva a pesar de los cambios.
- Reconocer las cualidades jerárquicas y las deficiencias relacionadas con el entorno autoritario.
- Caracterizar y realizar actividades, planes y además proyectos de mejora.
- Poner en marcha y mantener un cambio que demuestre a la organización los componentes particulares en los que sitúan sus intercesiones.
- Fomentar la correspondencia y la capacidad de inversión entre sus individuos.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio fue de tipo proyectivo, porque consistió encontrar la solución de porque la estrategia motivacional influyó en el clima organizacional del personal de salud (44).

En cuanto al diseño fue una investigación pre experimental, porque la investigación buscó construir, conocer, desarrollar y modificar condiciones que admitan reparar el clima organizacional de los usuarios internos (45).

$$G = O_1 - X - O_2$$

Donde:

G: Grupo experimental conformado por trabajadores de salud del Centro de Salud El Tambo

O₁: Pre aplicación de la escala antes de aplicar la estrategia motivacional

X: Estrategia motivacional

O₂: Post aplicación del cuestionario posteriormente de emplear la estrategia motivacional

3.2. Variables

Variable independiente: estrategias motivacionales

Variable dependiente: clima organizacional

3.3. Población, muestra y muestreo

Estuvo constituido por 35 trabajadores de salud que fueron conformados por profesionales y no profesionales, y con diferente régimen laboral.

La muestra estuvo constituida por el integro de la población por ser un grupo accesible por el investigador (46).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta auto administrable y el instrumento fue un cuestionario para la investigación del clima organizacional (47).

Dicho instrumento fue elaborado por el Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2011 para ser aplicado a los trabajadores de la salud en las diversas IPRESS a nivel nacional (48). El cuestionario presenta dos partes. La primera parte hace alusión a los datos demográficos de los trabajadores de salud que está constituido por 5 preguntas; y la segunda parte tiene 28 reactivos que mide el ambiente organizacional del personal de salud el cual está dividido en 11 dimensiones.

Dimensión	Nº de ítems
Comunicación	24, 25 y 28
Conflicto y cooperación	20 y 22
Confort	15 y 21
Estructura	8 y 11
Identidad	17, 19 y 26
Innovación	3, 4, 10 y 14
Liderazgo	6 y 16
Motivación	1, 7 y 27
Recompensa	9, 13 y 18
Remuneración	5 y 23
Toma de decisiones	2 y 12

Así mismo, cada reactivo tiene cuatro posibles respuestas 1 que es nunca, 2 a veces, 3 frecuentemente y 4 siempre. para la obtención de ambiente de la organización en este caso se realizó a través de los baremos en la que se multiplicó el valor mayor por el número de reactivos o ítems y a ese resultado se restó el posible valor mínimo, y a este resultado se dividió entre 3, donde salió un rango, este rango se sumó el puntaje mínimo. Estos rangos se convirtieron en una categorización cuando el puntaje es de 28 a 56 el clima organizacional será desfavorable; cuando el puntaje es de 57 a 85 el clima organizacional será de poco favorable y cuando el puntaje oscila entre 86 a 112 el clima organizacional será

favorable. Del mismo modo se realizará para cada dimensión.

El instrumento para la recolección de datos de la investigación fue validado por los expertos: Tarrillo, Gayoso y Salas, en la que se entregó los formatos para la calificación, para luego procesarlo en la hoja de cálculo Excel, donde dio una validez de 0,99 con la V de Aiken. Y para la confiabilidad se realizó la prueba piloto en el Centro de Salud Llaucan donde el personal de salud que labora allí presenta similares características a la población de estudio, donde se aplicó el cuestionario a 11 trabajadores de salud de diversas profesiones, finalmente las respuestas a una base de datos del paquete estadístico SPSS V28, obteniendo un resultado de Alfa de Cronbach de 0,95.

3.5. Procesamiento de análisis de datos

Para este rubro se siguió la secuencia de aplicar un pre test luego se desarrolla talleres motivacionales para después aplicar un post test. Tanto el pre test y post test, la información obtenida en base a la respuesta del personal de salud se ingresaron a una base de datos, luego fu procesado en el paquete estadístico SPSS V28, luego el reporte de resultados fue presentado en tablas de doble entrada y simples con sus respectivas frecuencias absolutas y relativas para después realizar la interpretación y análisis.

Así mismo para probar la hipótesis se realizó el test de normalidad para aplicar la prueba estadística correcta que en este caso puede ser la T student para muestras pareadas (49).

3.6. Criterios de rigor científico

Para este caso se tuvo en consideración la participación voluntaria a través de la firma del asentimiento informado, así mismo el estudio fue dado como visto bueno por el comité de ética de la universidad.

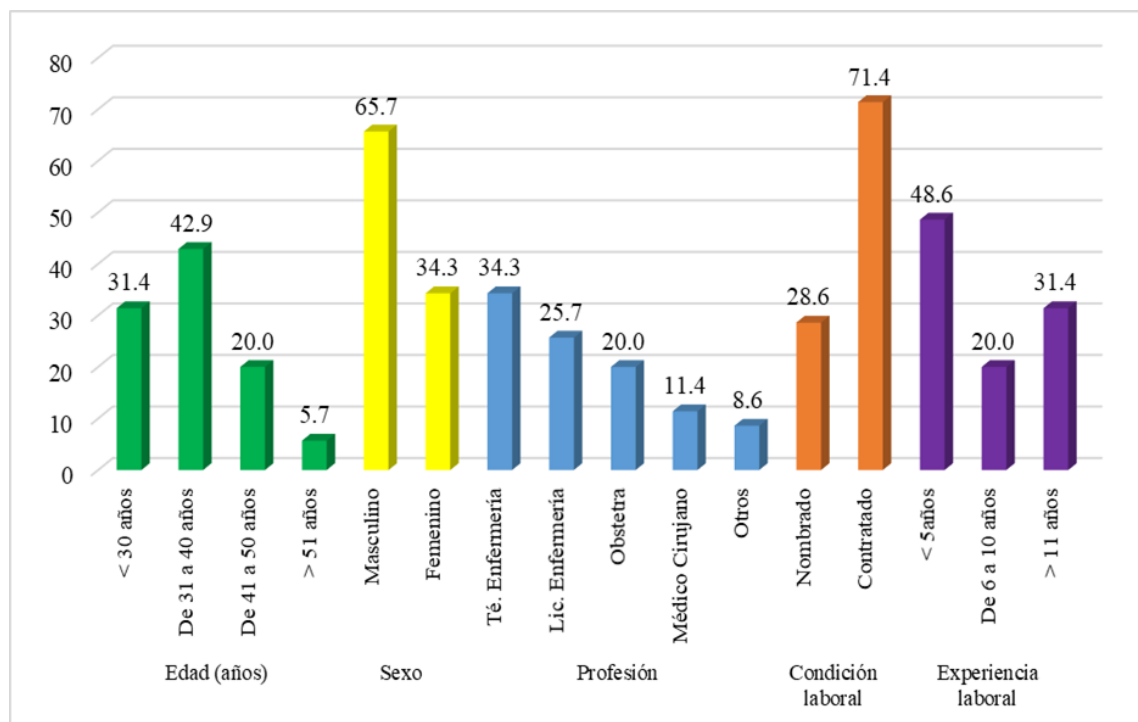
Por otro lado, se tuvo en consideración los principios éticos de justicia, no maleficencia y equidad en todos los participantes del estudio (50).

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022.

Características sociodemográficas		n	%
Edad (años)	< 30 años	11	31,4
	De 31 a 40 años	15	42,9
	De 41 a 50 años	7	20,0
	> 51 años	2	5,7
Sexo	Masculino	23	65,7
	Femenino	12	34,3
Profesión	Técnico Enfermería	12	34,3
	Licenciado en Enfermería	9	25,7
	Obstetra	7	20,0
	Médico Cirujano	4	11,4
	Otros	3	8,6
Condición laboral	Nombrado	10	28,6
	Contratado	25	71,4
Experiencia laboral	< 5 años	17	48,6
	De 6 a 10 años	7	20,0
	> 11 años	11	31,4
Total		35	100,0

Figura 1. Características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022.

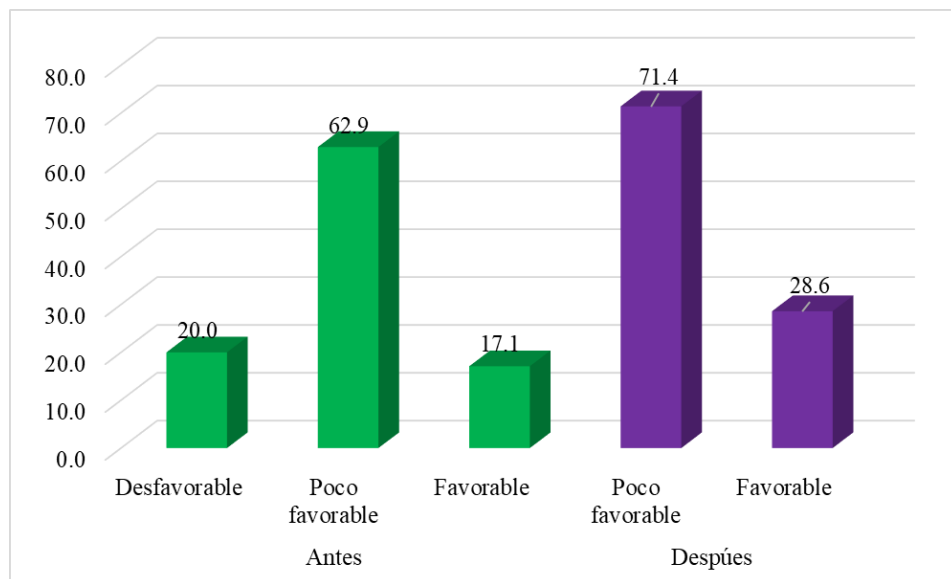


En la tabla 1 y Figura 1 se aprecian que, la edad del personal de salud el 42,9% es de 31 a 40 años, el sexo masculino prevaleció en un 65,7%, respecto a la profesión la de técnico en enfermería alcanzó a un 34,3%, la condición laboral alcanzó en un 71,4% de contratado y la experiencia laboral fue en su mayoría (48,6%) menor de 5 años.

Tabla 2. Clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia motivacional.

Categoría	Clima organizacional	
	Antes	Después
	n (%)	n (%)
Desfavorable	7 (20,0)	--
Poco favorable	22 (62,9)	25 (71,4)
Favorable	6 (17,1)	10 (28,6)
Total	35 (100,0)	35 (100,0)

Figura 2. Clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia motivacional.



En la tabla 2 y Figura se observan que, el clima organizacional del personal de salud del Centro de Salud El Tambo antes de aplicar las estrategias motivacionales el 69,9% fue poco favorable y después de aplicar las estrategias motivacionales incremento en 8,5 puntos alcanzado a 71,4% de poco favorable.

Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional antes y después de la aplicación de la estrategia motivacional

Dimensiones		Clima organizacional	
		Antes	Después
		n (%)	n (%)
Comunicación	Desfavorable	13 (37,1)	3 (8,6)
	Poco favorable	18 (51,4)	26 (74,3)
	Favorable	4 (11,4)	6 (17,1)
Conflicto y cooperación	Desfavorable	17 (48,6)	10 (28,6)
	Poco favorable	17 (48,6)	21 (60,0)
	Favorable	1 (2,9)	4 (11,4)
Confort	Desfavorable	13 (37,1)	6 (17,1)
	Poco favorable	22 (62,9)	27 (77,1)
	Favorable	--	2 (5,7)
Estructura	Desfavorable	6 (17,1)	3 (8,6)
	Poco favorable	23 (65,1)	26 (74,3)
	Favorable	6 (17,1)	6 (17,1)
Identidad	Desfavorable	4 (11,4)	--
	Poco favorable	29 (82,9)	26 (74,3)
	Favorable	2 (5,7)	9 (25,7)
Innovación	Desfavorable	5 (14,3)	--
	Poco favorable	28 (80,0)	32 (91,4)
	Favorable	2 (5,7)	3 (8,6)
Liderazgo	Desfavorable	16 (45,7)	7 (20,0)
	Poco favorable	17 (48,6)	25 (71,4)
	Favorable	2 (5,2)	3 (8,6)
Motivación	Desfavorable	5 (14,3)	1 (2,9)
	Poco favorable	25 (71,4)	23 (65,7)
	Favorable	5 (14,3)	11 (31,4)
Recompensa	Desfavorable	18 (51,4)	4 (11,4)
	Poco favorable	16 (45,7)	27 (77,1)

	Favorable	1 (2,9)	4 (11,4)
	Desfavorable	18 (51,4)	11 (31,4)
Remuneración	Poco favorable	17 (48,6)	23 (65,7)
	Favorable	---	1 (2,9)
	Desfavorable	12 (34,3)	6 (17,1)
Toma de decisiones	Poco favorable	22 (62,9)	28 (80,0)
	Favorable	1 (2,9)	1 (2,9)
	Total	35 (100,0)	35 (100,0)

Figura 3. Dimensiones del clima organizacional antes de la aplicación de la estrategia motivacional

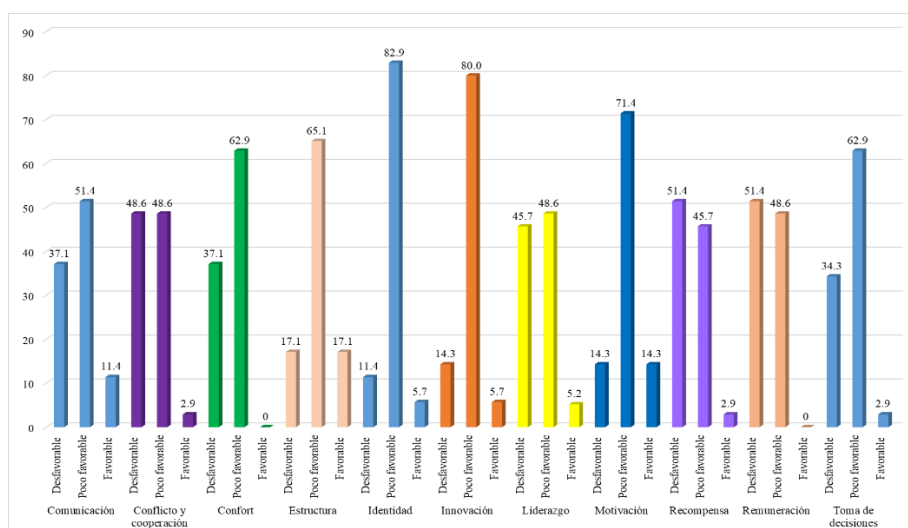
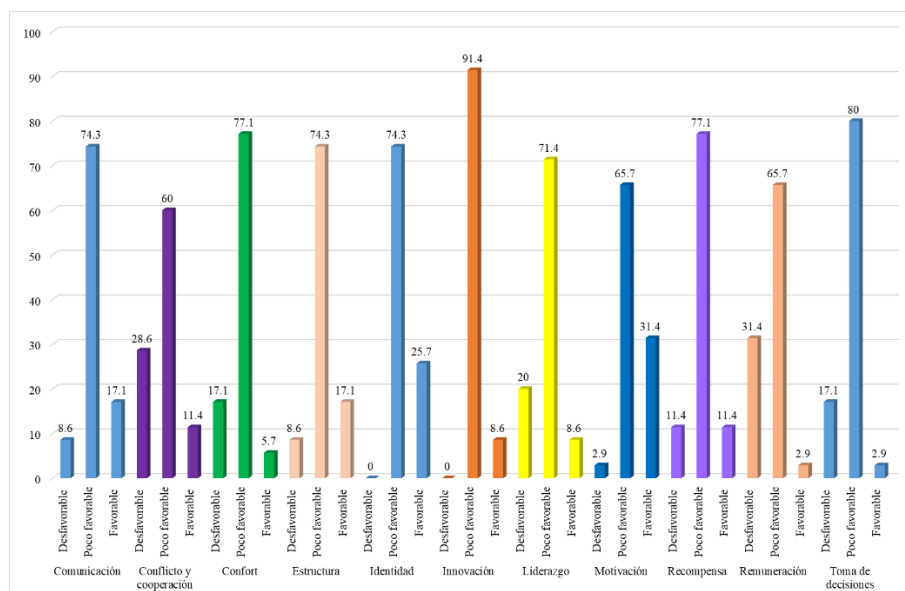


Figura 4. Dimensiones del clima organizacional después de la aplicación de la estrategia motivacional



En la tabla 3, Figura 3 y Figura 4 se pueden deducir que en todas las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de salud del Centro de Salud el Tambo, después de aplicar las estrategias motivacionales existe una tendencia a mejorar el clima organizacional.

Tabla 4. Prueba de normalidad

	Clima laboral después de aplicación las estrategias	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral antes de aplicación las estrategias	Poco Favorable	,565	25	,000
	Favorable	,640	10	,000

En la tabla 4 se observa que, la prueba de normalidad aplicada fue la shapiro-Wilk debido a que la muestra fue menor a 50, así mismo, existe una significancia de 0,00 por lo que existe una distribución normal, indicando que la prueba estadística a utilizar es la prueba paramétrica de T student para muestras pareadas con la finalidad de relacionar 2 medias es decir del antes y después.

Tabla 5. Comprobación de hipótesis

H1: La estrategia motivacional influye significativamente en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca

Prueba para una muestra				
Valor de prueba = 0				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Antes	18,883	34	,000	1,971
Después	29,503	34	,000	2,286

En la tabla 5 se aprecia que, al realizar la prueba estadística se encontró una diferencia de media antes de 1,971 y después de aplicar la estrategia motivacional una media de 2,286 existiendo una diferencia de medias de 0,315, y con una significancia bilateral de 0,00, por lo que se acepta la hipótesis de investigación donde la estrategia motivacionales influye significativamente en la mejora del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca.

V. DISCUSIÓN

Según los datos encontrados en la tabla 1 se asemejan a la investigación de Carrión CB, Loli PR y Espinoza MT donde el promedio de edad de los trabajadores superan los 30 años (17), de igual manera con el estudio de Meléndez RL en la que el 57% de trabajadores eran contratados.

Resultado que se contradice al estudio de Mengarelli SP, Calvelo S, Zacharías D y Garibotti G (13) donde prevaleció el sexo femenino en un 75,0 %, de igual manera con la investigación de Martínez-Cortés E, Molina-Rodríguez J y Parada-Toro I (14), donde el género femenino prevaleció con un 76,92 % y el área laboral fue enfermería con el 38,46 %. Estos datos no son similares a las encontradas por los autores porque los estudios fueron realizados en otros países esto puede ser porque las características sociodemográficas de una región a otra son diferentes.

Si bien es cierto que las edades de los trabajadores en su mayoría se encuentran entre 31 a 40 años esto debido a que la pirámide poblacional está en forma de rombo donde la mayor concentración de la población se encuentra entre esas edades, otro aspecto importante mencionar es que el personal de salud escíticamente los profesionales al estudiar en universidades nacionales terminan su profesión cerca a los 30 años y hasta hacer trámites para titularse y buscar trabajo llegan a los 30 años. El sexo masculino en este estudio se debe a que el C.S. El Tambo es una IPRESS estratégica que se encuentra distante al distrito de Bambamarca por lo que al momento de seleccionar personal o al presentarse a los concursos públicos cuando existe la mayoría se presentan del sexo masculino.

Concerniente a la profesión que sobresalió el técnico en enfermería estos resultados se deben a que en la capital de provincia que es Bambamarca existe institución formadora de esta profesión, además porque hace una década atrás la mayoría de personal en las IPRESS eran de esta profesión datos que guardan relación con los resultados de la experiencia laboral que la mayoría de personal tienen más de 5 años. Otro aspecto de los datos sociodemoFigura s la variable de condición de contrato sobresalió el contratado estos resultados es porque cuando se da la pandemia de la covid-19 el Estado

Peruano dispone de medidas para facilitar el contrato de personal de salud a las diversas IPRESS por lo que al Centro de Salud el Tambo se contrata personal y finalmente existe más personal contratado debido que el personal nombrado por políticas administrativas es a veces rotado a la capital de provincia.

Concerniente a la tabla 2 sobre el clima organizacional se puede observar que antes de aplicar las estrategias motivacionales el 62,9 % de personal de salud manifestaron que era poco favorable y cuando se aplicó las estrategias tuvo un incremento a 71,4 %, notándose que las estrategias motivacionales si mejoran el clima laboral. Resultados que se asemejan a los estudios de Acuña Botero Antonia (2021), en la que en su investigación encontró que las estrategias que ayudan a tener un clima laboral adecuado son los reconocimientos, la retroalimentación, una buena comunicación, el entusiasmo, un horario laboral justo, la delegación de funciones y el otorgamiento de ascensos (16).

Viendo que el clima laboral es fundamental en las entidades tal como muestran diversos estudios donde el ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor. Por lo que lograr un clima laboral adecuado de los trabajadores a largo plazo depende de una iniciativa exitosa, pero también de la utilización de procedimientos explícitos centrados en un clima útil y variado. En ese sentido los directivos de la empresa utilizaran métodos a través de especialistas para que desarrollen actividades para fortalecer el trabajo en equipo, motivación al personal y fortalecimiento del clima institucional.

Tal como manifiesta la teoría de escala de Likert (23) sobre el clima organizacional, que el discernimiento de los trabajadores se ve afectado por tres respectivas. Una por las variables causales que tiene que ver con las condiciones laborales y la supervisión; la segunda por las variables intervinientes o de intervención que se encuentra la comunicación y el involucramiento laboral; y la tercera que son las variables finales que va a depender de las anteriores para que el trabajador se auto realice. Haciendo hincapié en esta teoría se puede deducir que al aplicar estrategias motivacionales son fundamentales porque a con la intervención mejorará la comunicación del personal en

la entidad y de esta manera repercutirá en un mejor clima laboral.

Respecto a la tabla 3 se aprecia que las dimensiones del clima organizacional mejoraron luego de la aplicación de las estrategias motivacionales. En cuanto a la comunicación que antes alcanzó a 51,4 % poco favorable luego de las estrategias motivacionales alcanzó a 74,3 %; en conflicto y cooperación paso de 48,6 % a 60,0% poco favorable; en confort incremento de un poco favorable de 62,9 % a 77,1 %; en estructura de 65,1 % a 74,3 % poco favorable; en identidad paso de poco favorable a favorable; en innovación de 80,0 % a 91,4 % poco favorable; en liderazgo de 48,6 % a 71,4 % poco favorable, motivación pasó de poco favorable a favorable; en recompensa de 45,7 % poco favorable a 77,1 %; en remuneración de 48,6 % poco favorable a 65,7%; y en toma de decisiones de 62,9 % poco favorable a 80,0 %.

Al analizar se puede inferir que en la mayoría de dimensiones incrementó casi en un 20,0% dando a indicar que existe un mejoramiento del clima organización después de la aplicación de las estrategias motivaciones. Dichos resultados después de la aplicación se estrategias motivacionales se asemejan a los estudios de Roca PY (2017) donde aplicó en trabajadores de salud del nivel primario encontrando que existió un mejor clima organizacional en los trabajadores que realizan atención primaria (12). Así mismo, con el estudio de Pacheco CM, Rojas CP, Niebles WA, Hernández HG y Duran SE (2020), en la que concluyeron que la Institución Prestadora de Salud ocasionan aptitudes incompatibles, existe inseguridad, y en momentos un clima poco adecuado (15); de igual forma con la investigación de Acuña BA (2021) donde las reconocimientos, la retroalimentación, una buena comunicación, el entusiasmo, un horario laboral justo, la delegación de funciones y el otorgamiento de ascensos son estrategias primordiales que ayudan a tener un clima organizacional adecuado (16).

También con los estudios de Carrión CB, Loli PR y Espinoza MT (2022) en la que el clima organizacional en la mayoría de los estudios fue de un nivel regular (17). Del mismo modo con el estudio de Garrido AF (2018) clima organizacional de los trabajadores de la microred de Salud Putuyakat es regular. De igual manera con el estudio de Sánchez VJ y Núñez ZL (2020) en la que encontró que el 61,3% contaban un clima organizacional por superar y 36,8% adecuado, resultados similares a esta

investigación donde los resultados fue poco favorable.

Si bien es cierto que existió un mejoramiento de la puntuación, pero si se llega a deducir que el clima organizacional del Centro de Salud El Tambo aun esta por mejorar esto significa que se debe realizar más actividades con el personal de salud respecto a las relaciones interpersonales para tener una mejor comunicación y superar los conflictos entre compañeros de trabajo también para que exista un confort favorable y con esto el personal de salud tenga más liderazgo, mejor innovación, una adecuada identidad y toma de decisiones asertivas en su trabajo cotidiano. Por lo que si una dimensión es favorable acarreará a que las demás también estén favorables.

Un aspecto importante es que el clima organizacional es poco favorable de los trabajadores debido que el personal de salud en el nivel primario, en sus actividades diarias tienen que realizar llenado de formatería, demanda de pacientes lo que estaría fomentando a que no exista una comunicación fluida con el resto de compañeros, por otro lado, también este resultado poco favorable pueda ser porque existió la contratación de trabajadores nuevos lo que estaría dificultando la demora de confianza, las relaciones interpersonales y por ende repercutir en el clima organizacional.

En la tabla 5 al realizar la comprobación de hipótesis de si las estrategias motivacionales influyen significativamente en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud El Tabo se aprecia que arrojó una significancia bilateral de 0,00 por lo que las estrategias motivacionales influyen en el clima organizacional. Resultados que se asemejan a las investigaciones de Acuña BA (2021) en la que las estrategias ayudan a tener un clima organizacional adecuado (16); igual con el estudio de Carrión CB, Loli PR y Espinoza MT (2022) en la mayoría de estudios que revisaron encontraron que existe una relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (17).

Así mismo con la investigación de Nieves AC (2021) donde concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y las estrategias motivacionales (18); de igual manera con el estudio de Garrido AF (2018) donde la relación resultó significativo entre las estrategias motivacionales y clima organizacional (2); también con la investigación de Soto DM (2019) donde existió relación entre motivación que es

una estrategia y desempeño laboral con un p-valor 0,00 (1); finalmente con la de Cerdán, CH (2018) donde existió relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Analizando que las aplicaciones de estrategias motivacionales mejoran el clima organizacional, esto debido a que en el desarrollo de las sesiones se hace formar grupos por lo que tienen que intercambiar experiencias, entrar en confianza unos a otros y compartir conocimientos durante el tiempo de desarrollo de los talleres; siendo esto factores de una convivencia saludable lo que repercutirá en la mejora del clima organizacional.

Finalmente, como fines amplios, se tiende a ver que los factores persuasivos y el ambiente de trabajo son propiedades emanantes del clima organizacional, ya que surgen de las diversas interrelaciones personales en la organización. Estos factores pueden formarse para abordar las cuestiones de recursos humanos, ampliando la eficiencia, la competencia y la seriedad de forma satisfactoria. En consecuencia, se pueden realizar proyectos para inspirar a los trabajadores, apoyar los valores, ajustar las perspectivas y los puntos de vista, con especialistas que trabajen con estos procesos de cambio y permitan que la asociación cumpla sus objetivos sin problemas. En caso de que las cualidades y los objetivos jerárquicos se alineen con las cualidades y los objetivos individuales, se puede lograr un nivel más notable de identificación representativa con la organización, trabajando con el cumplimiento de los objetivos y las metas corporativas. Las estrategias motivacionales se convierten en ejemplos de conducta que la asociación tiene el privilegio de solicitar a sus individuos; de igual modo, se tienen en cuenta para la evaluación de las mentalidades, los discernimientos, las inspiraciones y la obligación con la asociación. Por todo esto se puede concluir que las estrategias con cruciales para el mejoramiento del clima organizacional y que toda entidad pública o privada debe aplicarlo.

VI. CONCLUSIONES

- Al determinar las características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo tenemos que las edades oscilan son los 31 y 40 años, de sexo masculino, profesión licenciada en enfermería, condición laboral contratado y experiencia laboral menor de 5 años.
- El clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional fue poco favorable.
- El clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional en la mayoría de las dimensiones fue poco favorable a diferencia de la dimensión remuneración que fue desfavorable.
- El clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional fue poco favorable.
- El clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional en todas las dimensiones fue poco favorable.
- La aplicación de estrategias motivacionales influye significativamente en la mejora el clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud El Tambo.

VII. RECOMENDACIONES

- A la dirección de talento humano de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca realizar actividades relacionadas a las estrategias motivacionales en las seis microredes para fortalecer el clima organizacional.
- A la Gerencia del Centro de Salud El Tambo continuar fortaleciendo las estrategias motivacionales en el personal de salud para mejorar el clima organizacional.
- Al personal de salud del Centro de Salud el Tambo mantener la comunicación e información fluida para un buen clima organizacional y de este modo cumplir con las metas propuestas.
- A las diversas entidades de salud emplear el desarrollo de estrategias motivacionales en el talento humano para mejorar los vínculos interpersonales.

REFERENCIAS

1. Soto DM. Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud P.P.A, 2019 [Tesis de Maestría] [Internet]. Universidad César Vallejo, Perú; 2019 [citado 29 de julio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45912/Soto_DMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Garrido AF. Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui - 2016. [Tesis de maestría] [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28944/Garrido_AFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. Tercera. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES SADC., editor. México; 2009. 46 p. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
4. Salinas CL, Arango DV. El valor de la motivación como factor estratégicamente clave en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) en el contexto colombiano [Internet]. Cali; 2019 [citado 29 de julio de 2022]. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1994/EL?sequence=1>
5. Ceron RJ. La importancia de la motivación en las empresas [Internet]. 2019 [citado 29 de julio de 2022]. Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME ARMANDO CERON RUIZ.pdf;jsessionid=390F8BB6EF5E2F53A8611CB410AD0FD3?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=390F8BB6EF5E2F53A8611CB410AD0FD3?sequence=1)
6. Terrones D. Cómo hacer un diagnóstico de clima laboral [Internet]. 2021 [citado 22 de enero de 2022]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/diagnostico-clima-laboral>
7. Turizo IA, Ruiz CY. Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención [Tesis de especialidad] [Internet]. Universidad Santiago de Cali; 2020 [citado 26 de enero de 2022]. Disponible en:

- [https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/ANÁLISIS DEL CLIMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/ANÁLISIS_DEL_CLIMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
8. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet]. 2022 [citado 28 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
 9. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. 2021 [citado 28 de julio de 2022]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
 10. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Internet]. Ed. Primer. Organización Internacional del Trabajo, editor. Ginebra; 2019. p. 86. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
 11. Tejada PJ, Cárdenas AM. Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015 [Internet]. 2016. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2865499>
 12. Roca PY. Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios [Internet]. 2017 [citado 2 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=138932>
 13. Mengarelli SP, Calvelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. Metas de enfermería [Internet]. 2018 [citado 31 de julio de 2022];21(10):24-.31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
 14. Martinez-Cortes E, Molina-Rodriguez J, Parada-Toro I. Clima Organizacional: estudio de caso en un centro de salud del primer nivel de atención Morelos México. Horiz Sanit [Internet]. 2019 [citado 2 de febrero de 2022];18(19):347-56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445083>
 15. Pacheco CM, Rojas CP, Niebles WA, Hernández HG, Duran SE. Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. Espacios [Internet]. 2020 [citado 29 de julio de 2022];41(29):405-18. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>

16. Acuña BA. Análisis del impacto del clima laboral en la productividad organizacional [Internet]. Bogotá; 2021 [citado 31 de julio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/7977/Acuña_Botero_Antonia_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Carrión CB, Loli PR, Espinoza MT. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. Tecno humanismo [Internet]. 2022 [citado 31 de julio de 2022];2(3):182-92. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>
18. Nieves AC. Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Universidad de Huánuco; 2021 [citado 25 de enero de 2022]. Disponible en: http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2866/Nieves_Aquino%2C_Clinkton_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Meléndez RL. Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Chachapoyas 2018 [Tesis de Licenciatura]. 2019 [citado 31 de julio de 2022];71. Disponible en: https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1845/Melendez_Rojas_Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Zarate CJ. La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021. [Tesis de Título] [Internet]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2021 [citado 2 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4545>
21. Sánchez VJ, Núñez ZL. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. Rev Cient Enfermería [Internet]. 2020 [citado 2 de febrero de 2022];2:20. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
22. Cerdán CH. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro de Salud Pachacutec Cajamarca – 2018. [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2019 [citado 3 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3147/TESIS-2019-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una

- empresa transnacional [Tesis de especialidad] [Internet]. Universidad Católica Andrés Bello; 2004 [citado 6 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>
24. Ramos MD. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje [Internet]. 2012. Disponible en: [https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia Clima Organizacional.pdf;jsessionid=CB7D97E8F62F76E1BE02F429AFB7D24F.jvm1?s equence=1](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia_Clima_Organizacional.pdf;jsessionid=CB7D97E8F62F76E1BE02F429AFB7D24F.jvm1?s equence=1)
 25. Quena R. Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. Horizontes Rev Inv Cs Edu [Internet]. 2020 [citado 6 de agosto de 2022];4(16):415-31. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a05.pdf
 26. Universidad ESAN. Estrategias para obtener un buen clima laboral [Internet]. 2018 [citado 23 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>
 27. Arana JM, Meilán JJ, Gordillo F, Carro J. Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la Escuela. Rev electrónica Motiv y emoción [Internet]. 13d. C. [citado 6 de agosto de 2022];36:20-39. Disponible en: <http://reme.uji.es/articulos/numero35/article1/article1.pdf>
 28. Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Investig y negocios [Internet]. 2016 [citado 6 de agosto de 2022];1(1):20-7. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
 29. Montoya AC, Boyero SM. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Rev científica visión del Futur [Internet]. 2016 [citado 6 de agosto de 2022];20(2):1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
 30. DuBrin A. Comportamiento humano en el trabajo [Internet]. novena edi. México, D.R. © 2008 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V; 2008 [citado 7 de agosto de 2022]. 382 p. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
 31. Madero GS. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores [Internet]. Vol. 29, Acta Universitaria. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]. p. 1-18. Disponible en:

- <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
32. Santander Universidades. Motivación intrínseca y extrínseca: qué son y por qué las necesitas. 2021.
 33. Rivera PR. Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A [Internet]. 2014 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
 34. Fullita VC. Propuesta de valor al empleado para una empresa del sector turismo [Internet]. Lima, Perú; 2020 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2797/FullitaCindy_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1
 35. Diccionario Enciclopédico Universal. Motivación. 2019.^a ed. Grupo distribuidor latinoamericano SAS, editor. Bogotá; 2019. 1088 p.
 36. Bedodo EV, Giglio GC. Motivación Laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica [Internet]. Chile; 2006 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 37. García SM. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuad administracón [Internet]. 2009 [citado 29 de julio de 2022];42(1):42-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 38. Peralta R. El Clima Organizacional [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
 39. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio de clima organizacional [Internet]. Segunda. Lima, Perú; 2011 [citado 7 de agosto de 2022]. 37 p. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
 40. Rosa A. Clima organizacional: definición conceptual. Rev Ocronos [Internet]. 2022 [citado 23 de octubre de 2022];5(4):117. Disponible en: <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
 41. García SM. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos Adm [Internet]. 2009 [citado 7 de agosto de 2022];42(1):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 42. Maruri RX. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los

- trabajadores de la Industria Comercial Plástica Mendieta Carrillo CIA. LTDA. “PLASTIMEC” [Tesis de licenciatura] [Internet]. Universidad Central del Ecuador; 2014 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3396/1/T-UCE-0007-135.pdf>
43. Montoya TA. La Cultura Organizacional como herramienta para mantener un Clima Organizacional y un Desempeño Laboral optimo frente a los cambios del entorno [Internet]. 2014 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11448/La CO como Herramienta para un Clima Laboral.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11448/La_CO_como_Herramienta_para_un_Clima_Laboral.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
 44. Valderrama MS. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. Primera. San Marcos, editor. Lima; 2013. 987 p.
 45. Hernández-Sampieri R, Mendoza T. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2018.
 46. Supo CJ. Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación Para las Ciencias de la Salud. Segunda. Createspace Independent Pub, editor. Lima; 2014. 350 p.
 47. Baena PG. Metodología de la investigación [Internet]. Tercera. Grupo Editorial Patria, editor. México; 2017 [citado 30 de mayo de 2022]. 82 p. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf
 48. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. Segunda. Ministerio de Salud, editor. Lima, Perú; 2011. 37 p.
 49. Gutiérrez GE, Vladimirovna PO. Estadística inferencial 1 [Internet]. Primera. México, Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V; 2016 [citado 7 de agosto de 2022]. 361 p. Disponible en: <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
 50. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología [Internet]. 2009 [citado 30 de mayo de 2022]. p. 167. Disponible en: https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXOS

DESARROLLO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estrategia de motivación entre personal de salud

Definición de motivación. La motivación es un proceso dinámico. Al caracterizar la inspiración como poderosa, se expresa que los estados persuasivos están en constante flujo, por ejemplo, son los estímulos que mueven al individuo a realizar actividades específicas para satisfacer alguna necesidad privada.

Objetivo. Al concluir la sesión, el personal de salud estará intrínsecamente motivado para iniciar el proceso de perfeccionamiento y superación de deficiencias mediante la motivación.

Metodología.

- Realización de técnicas de relajación.
- Trabajo en equipo e individual sobre la importancia de la motivación y sensibilización.
- Reconocimiento del trabajo realizado.

a. Uso de materiales y medios

- Papel bond A-4 blanco
- Lapiceros
- Plumones
- Papelógrafos
- Pizarra

b. Tiempo

60 minutos aproximadamente

c. Desarrollo

Primer paso: A través de un experto se motivará al personal de salud, donde realizarán diferentes técnicas de relajación tanto colectivo como individual.

Segundo paso: Concluida la relajación el especialista les mencionará sobre la importancia de sentirse motivados al desarrollar una actividad en su quehacer diario, y las metas que pueden alcanzar en beneficio institucional y personal, para lo cual se usará 25 minutos; luego se realizará preguntas a 5 voluntarios y después se formará equipos de trabajo de 5 integrantes los cuales harán conclusiones sobre la sesión, para lo cual tendrán 10 minutos, después cada grupo designará a 1 participante para que represente al grupo para dar sus puntos de vista sobre las técnicas de relajación y la sesión de motivación.

Finalmente se pasará al reconocimiento y la premiación a los participantes activos que han contribuido a mejorar las relaciones interpersonales y fomentar el trabajo de equipo.

Evaluación de la sesión. La evaluación de la sesión se realizará en forma grupal teniendo en cuenta el objetivo previsto

Estrategia de trabajo armónico y en equipo

Definición: Comprende en una división justa del trabajo en la que hay intercambios útiles entre los miembros para lograr objetivos normales y resultados provechosos para ellos y para los diferentes individuos del grupo. Así se establece una relación positiva entre los miembros.

Objetivo: Al terminar el taller, los colaboradores estarán en condiciones de laborar en equipo, realizar coordinaciones para el desarrollo de sus actividades en un ambiente de confianza, donde primen intereses comunes.

Metodología:

- Proyección de dos videos de “Trabajo en equipo”.
- Reflexión y análisis del contenido de los videos observados, utilizando la técnica de “lluvia de ideas”.

a. Uso de materiales y medios

- Hojas bond A4
- Lapicero
- Pizarra
- Proyector
- USB
- Woofer

b. Tiempo

El tiempo aproximado para su desarrollo será de 90 minutos

c. Desarrollo

- Los participantes se colocan de forma independiente y cada uno recibe un papel bond y un lápiz.
- A continuación, según su llegada se les ubica.
- Cuando todo el mundo se ha situado, continuamos con la información sobre el significado y la importancia del trabajo en equipo, que dura 20 minutos, y entonces, en ese momento, 4 trabajadores serán bienvenidos a compartir sus intereses sobre la discusión.
- Luego, se proyecta los vídeos sobre el trabajo en equipo, que dura 30 minutos. Una vez visto los videos, se forma equipos de 5 integrantes de forma estratificada, con el objetivo de que puedan

examinar e impartir sobre los videos que han visto, y dar sus decisiones, para la cual ciertos grupos interpretaran un video y el resto de grupos el otro video.

- Por último, se llama a un individuo de cada grupo de trabajo para que introduzca las reflexiones del grupo, y después se percibe a todos los miembros, iluminándoles que el trabajo en equipo les permite trabajar en las conexiones relacionales entre el personal de salud y laborar para el logro de metas comunes.

Estrategia de fortalecimiento del clima institucional

Definición: intercambio recíproco entre dos o más personas en forma originaria con habilidades para escuchar y comunicarse afectivamente, con la finalidad de solucionar conflictos.

Objetivo: al concluir el taller los integrantes estarán en condiciones de mejorar sus actitudes como seres individuales dentro del ámbito institucional y en condiciones de ocasionar un ambiente fructífero de comunicación asertiva.

Metodología:

- Se brindará sesiones de como articular de manera productiva y eficiente con el resto de personas, como comunicar, el saber escuchar y manejar habilidades sociales, el expresar y reconocer sentimientos, como ensayar conductas asertivas para el desarrollo de la empatía y el manejo de las emociones.
- Encuentro vivencial del personal de salud, para analizar problemas de la institución

Uso de materiales y medios

a. Materiales

Se utilizaron los siguientes materiales

- Papel bond
- Papelotes
- Plumones
- Lapiceros

b. Desarrollo

Inicialmente, se les brindará una charla sobre manejo de habilidades sociales en el aspecto laboral y después se presentará un video aludiendo a las relaciones interpersonales

c. Evaluación

Se realizará de manera grupal y en base al objetivo planteado

Estrategia de comunicación para mejorar las capacidades del trabajo en equipo

Definición: la comunicación no solamente es una de las dimensiones de la vida del ser humano, si no es también la dimensión en la que a través de ella nos realizamos como personas.

Laborar en equipo es la capacidad de una entidad hacia el logro de las metas trazadas de la misión y visión, con la finalidad de buscar el desarrollo y calidad institucional, impulsando un liderazgo gerencial y democrático. También es un proceso de construcción y dirección de sentidos, de orientación institucional a través de lo administrativo y normativo.

Liderar personas es una estrategia, que implica liderazgo académico para propiciar visiones sociales que permitan el logro de una atención de calidad al usuario.

Objetivo: al terminar el taller los integrantes estarán en condiciones de conducir idóneamente a una institución de salud, de forma democrática, responsable y transparente en donde exista confianza de cooperación y comunicación entre los trabajadores dentro de la entidad de salud.

Metodología:

- Proyección de un video sobre gestión industrial
- Dinámica de animación
- Orientación vocacional sobre gestión industrial
- Socialización de capacidades, relacionado a la gestión de salud
- Compromiso individual para coadyuvar a la integración de gestión institucional

Uso de materiales y medios

a. Materiales

- Papel bond
- Lapiceros
- USB
- Wofer
- Equipo multimedia
- Plumones y pizarra

b. Tiempo

El tiempo para su desarrollo será aproximadamente unos 60 minutos

c. Desarrollo

Se le brindará una sesión sobre gestión industrial de la industria en salud. Será dada en un tiempo de 30 minutos, en donde el personal de salud podrá preguntar cualquier duda o inquietud que pudieran tener. Se harán dinámicas para que el personal de salud se sienta motivado.

Concluida el desarrollo del taller, se agrupará a los docentes de tal modo que formen mesas redondas constituidas por 5 integrantes, los cuales deberán elegir un representante por equipo, quien hará conocer las inquietudes de los integrantes de su equipo. Una vez resueltas las dudas del personal de salud se les proyectará dos videos sobre la importancia de su participación en la generación de fortalecimiento de gestión institucional.

Al finalizar la actividad se solicitará un resumen de aspectos negativos y positivos de lo desarrollado en el taller, con el fin de evitar errores nuevamente y poder superar las dificultades.

d. Evaluación del taller

La evaluación del taller se realizará en manera grupal y en base a los objetivos previstos.

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable independiente Estrategia motivacional	Conjunto de acciones planificadas con la finalidad de motivar a los trabajadores de salud para que con entusiasmo y disposición realicen sus actividades (25).	La variable estrategia motivacionales será aplicada a través del desarrollo de sesiones.	Estrategia de motivación entre personal de salud			
			Estrategia de trabajo armónico y en equipo			
			Estrategia de fortalecimiento del clima institucional			
			Estrategia de comunicación para mejorar las capacidades del trabajo en equipo			
Variable dependiente Clima organizacional	Se trata de la visión del trabajador sobre los diseños y ciclos que se producen en su lugar de trabajo (38)	La variable será medida a través de la escala serqual, la cual ha sido adaptada al Perú y utilizada por el Ministerio de Salud.	Comunicación	Comunicación del jefe y atención a la comunicación	Ítem: 24, 25 y 28	Nominal Ordinal Intervalo Razón
			Conflicto y cooperación	Apoyo de los compañeros y ayuda de los compañeros de otros servicios	Ítem: 20 y 22	
			Confort	Limpieza de ambiente y satisfacción en el trabajo	Ítem: 15 y 21	
			Estructura	Conocimiento de tareas y funciones asignadas	Ítem: 8 y 11	
			Identidad	Contribución, compromiso y desarrollo de la organización	Ítem: 17, 19 y 26	
			Innovación	Innovación, iniciativa, ideas consideradas y flexibilidad de la institución	Ítem: 3, 4, 10 y 14	
			Liderazgo	Disponibilidad y contribución de los superiores	Ítem: 6 y 16	
			Motivación	Oportunidad, preocupación y trato en la organización	Ítem: 1, 7 y 27	
			Recompensa	Evaluación, permisos y recompensas en el trabajo	Ítem: 9, 13 y 18	
			Remuneración	Remuneración y beneficios adecuados	Ítem: 5 y 23	
Toma de decisiones	Información y participación de toma de decisiones	Ítem: 2 y 12				

Anexo 2: matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos				Técnicas e Instrumentos
¿Cómo influye la estrategia motivacional en la mejora del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca?	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la estrategia motivacional en la mejora del clima organizacional en el personal del centro de salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc, Cajamarca – 2022. - Identificar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional. - Analizar las dimensiones del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, antes de la aplicación de la estrategia motivacional. - Diseñar la estrategia motivacional, basada en la teoría del clima organizacional de Likert para los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca - Aplicar la estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca - Evaluar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional. - Evaluar las dimensiones del clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud el Tambo Hualgayoc Cajamarca, después de la aplicación de la estrategia motivacional. 				<p>Técnicas: Encuesta</p>
					<p>Instrumentos: cuestionario</p>
Tipo y diseño de la Investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudio de tipo proyectivo ✓ El diseño de la investigación será pre experimental 	Población:	Muestra	Variable independiente	Dimensiones	
	35 trabajadores	Los 35 trabajadores	Estrategias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de motivación entre personal de salud - Estrategia de trabajo armónico y en equipo - Estrategia de fortalecimiento del clima institucional - Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional 	
			Variable dependiente	Dimensiones	
		clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Conflicto y cooperación - Confort - Estructura - Identidad - Innovación - Liderazgo - Motivación - Recompensa - Remuneración - Toma de decisiones 		

Anexo 03: Cuestionario para el estudio del clima organizacional (MINSA-2011)

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como propósito realizar la medición del clima organizacional que existe en su entidad donde labora. Tenga en consideración que, antes de responder el cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que deberá responder de manera franca y honesta.

1. **¿Cuál es su edad?** (años)
2. **Sexo:** Masculino () Femenino ()
3. **¿Cuál es su profesión?:**
4. **Condición laboral:** Nombrado () Contratado ()
5. **Tiempo trabajando en la institución** (años).....

Ítem	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	1	2	3	4
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	1	2	3	4
2. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
3. La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
6. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
9. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
10. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
11. Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
12. En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
13. Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma	1	2	3	4

justa				
14. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
15. La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
16. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
17. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
18. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
19. Estoy comprometida con mi organización de salud	1	2	3	4
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
21. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
23. Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
24. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
25. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
26. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
27. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
28. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

Muchas gracias

Anexo 04: Validación y confiabilidad de instrumentos

A. Validación

1. NOMBRE DEL JUEZ										
2.	PROFESIÓN									
	GRADO ACADÉMICO (máximo)									
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)									
	CARGO									
Título de la Investigación:										
Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud El Tambo Hualgayoc - Cajamarca										
3. DATOS DEL TESISISTA										
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Baldomero Huamán Huamán								
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Gerencia en Servicios de Salud								
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario								
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Realizar la medición del clima organizacional que existe en la entidad donde labora								
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en “SI” si está de ACUERDO o en “NO” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias										
		DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencia
N°	DIMENSIÓN: Comunicación			SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo									
2.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo									
3.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes									

N°	DIMENSIÓN: Conflicto y cooperación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
4.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito							
5.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito							
N°	DIMENSIÓN: Confort	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6.	La limpieza de los ambientes es adecuada							
7.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo							
N°	DIMENSIÓN: Estructura	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización							
9.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función							
N°	DIMENSIÓN: Identidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud							
11.	Estoy comprometida con mi organización de salud							
12.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud							
N°	DIMENSIÓN: Innovación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13.	La innovación es característica de nuestra organización							
14.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas							
15.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas							
16.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios							
N°	DIMENSIÓN: Liderazgo	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
17.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita							
18.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización							
N°	DIMENSIÓN: Motivación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer							
20.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable							

21.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud							
N°	DIMENSIÓN: Recompensa	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
22.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada							
23.	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa							
24.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo							
N°	DIMENSIÓN: Remuneración	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
25.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo							
26.	Mi salario y beneficios son razonables							
N°	DIMENSIÓN: Toma de decisiones	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
27.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión							
28.	En mi organización participo en la toma de decisiones							

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 2022.

Sello y Firma del Juez

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 90% a 100%

JUEZ 1

A. Validación

1. NOMBRE DEL JUEZ		Wilmer Tarrillo Leiva						
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Enfermería						
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Magister						
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12						
	CARGO	Gerente de la Microred San Antonio						
Título de la Investigación: Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud El Tambo Hualgayoc - Cajamarca								
3. DATOS DEL TESISISTA								
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Baldomero Huamán Huamán						
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Gerencia en Servicios de Salud						
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario						
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Realizar la medición del clima organizacional que existe en la entidad donde labora						
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias								
DIMENSION / ITEMS		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencia
Nº	DIMENSIÓN: Comunicación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X		
2.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
3.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Conflicto y cooperación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	

4.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Confort	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6.	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
7.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Estructura	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
9.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Identidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
11.	Estoy comprometida con mi organización de salud	X		X		X		
12.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Innovación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13.	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
14.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X		
15.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
16.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Liderazgo	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
17.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
18.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Motivación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
20.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
21.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		

JUEZ 2

A. Validación

1. NOMBRE DEL JUEZ		Juan Carlos Gayoso Salsaña										
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Enfermería										
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Doctor										
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12										
	CARGO	Dirección de Servicios de Salud de la Red Bambamarca										
Título de la Investigación: Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud El Tambo Hualgayoc - Cajamarca												
3. DATOS DEL TESISTA												
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Baldomero Huamán Huamán										
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Gerencia en Servicios de Salud										
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario										
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Realizar la medición del clima organizacional que existe en la entidad donde labora										
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias												
		DIMENSION / ITEMS				Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencia
Nº	DIMENSIÓN: Comunicación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
1.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X						
2.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X						
3.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X						
Nº	DIMENSIÓN: Conflicto y cooperación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			

4.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Confort	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6.	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
7.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Estructura	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
9.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Identidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
11.	Estoy comprometida con mi organización de salud	X		X		X		
12.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Innovación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13.	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
14.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X		
15.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
16.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Liderazgo	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
17.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
18.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	X		X		X		
Nº	DIMENSION: Motivación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
20.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
21.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		

N°	DIMENSION: Recompensa	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
22.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X		
23.	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
24.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X		
N°	DIMENSION: Remuneración	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
25.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X		
26.	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
N°	DIMENSION: Toma de decisiones	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
27.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
28.	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 90% a 100%

JUEZ 3

A. Validación

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carla María Salas Chávez						
2.	PROFESIÓN	Obstetra						
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Magister						
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12						
	CARGO	Obstetra						
Título de la Investigación: Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud El Tambo Hualgayoc - Cajamarca								
3. DATOS DEL TESISISTA								
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Baldomero Huamán Huamán						
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Gerencia en Servicios de Salud						
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario						
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Realizar la medición del clima organizacional que existe en la entidad donde labora						
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias								
		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencia
Nº	DIMENSIÓN: Comunicación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X		
2.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
3.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN: Conflicto y cooperación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	

4.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Confort	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6.	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
7.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Estructura	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
9.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Identidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
11.	Estoy comprometida con mi organización de salud	X		X		X		
12.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Innovación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13.	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
14.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas		X	X		X		
15.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
16.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Liderazgo	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
17.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
18.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN: Motivación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
20.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
21.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		

N°	DIMENSION: Recompensa	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
22.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X		
23.	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
24.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X			X	X		
N°	DIMENSION: Remuneración	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
25.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X		
26.	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
N°	DIMENSION: Toma de decisiones	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
27.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
28.	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X			X	

El presente instrumento es suficiente (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

30 de agosto del 2022



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Si) está en un 90% a 100%

- V- de Aiken

Ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad				
	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V	J1	J2	J3	Suma	V
Ítem1	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem2	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem3	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem4	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem5	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem6	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem7	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem8	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem9	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem10	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem11	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem12	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem13	1	1	0	2	0.67	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem15	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem16	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem17	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem18	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem19	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem20	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem21	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem22	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem23	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem24	1	1	1	3	1.00	1	1	0	2	0.67	1	1	1	3	1.00
Ítem25	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem26	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem27	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00
Ítem28	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0	2	0.67
					0.99					0.99					0.99
TOTAL V	0.99														

V = > 0.8 = Posee una adecuada validez

V = < 0.7 = No tenga una adecuada validez

B. Confiabilidad del instrumento

- Fiabilidad global del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	28

- Fiabilidad por elemento del instrumento

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
ítem1	3.09	0.831	11
ítem2	2.45	1.128	11
ítem3	2.73	1.191	11
ítem4	2.55	0.820	11
ítem5	1.73	0.786	11
ítem6	2.64	0.809	11
ítem7	2.55	1.036	11
ítem8	3.55	0.522	11
ítem9	2.55	0.688	11
ítem10	2.91	0.944	11
ítem11	2.73	1.009	11
ítem12	2.27	1.009	11
ítem13	2.36	1.027	11
ítem14	2.55	1.036	11
ítem15	2.64	0.809	11
ítem16	2.73	1.191	11
ítem17	2.36	0.924	11
ítem18	2.55	1.128	11
ítem19	2.91	0.831	11
ítem20	2.82	0.982	11
ítem21	2.91	0.701	11
ítem22	2.55	1.128	11
ítem23	2.09	1.044	11
ítem24	1.91	0.831	11
ítem25	2.91	1.044	11
ítem26	3.27	0.647	11
ítem27	3.09	0.701	11
ítem28	3.00	0.775	11

Anexo 05:

Carta de autorización

USS Escuela de Posgrado

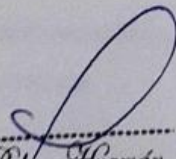
Bambamarca, 22 de octubre 2022

Quien suscribe:
Sr Wilson Palma Huamán
Representante Legal de la MICRORED el Tambo

AUTORIZA: Permiso para recojo de información para ejecución de proyecto de investigación

Por el presente, el que suscribe, señor Wilson Palma Huamán, representante legal de la MICRORED el Tambo identificado (a) con DNI N° 426666134, **AUTORIZO** al estudiante: Baldomero Huamán Huamán, de la Maestría Gerencia de los Servicios de Salud y autor (a) de la investigación denominada: “Estrategia Motivacional para Mejorar el Clima Organizacional en Trabajadores del Centro de Salud el Tambo -Hualgayoc – Cajamarca”, al uso de dicha información única y exclusivamente para contribuir a la elaboración de investigación con fines académicos, se solicita, garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.

Atentamente.



Wilson Palma Huamán
LIC. EN ENFERMERIA
CEP: 80276

Nombre y Apellidos: Wilson Palma Huamán
DNI N°: 426666134
Gerente de la Microred el Tambo

Anexo 06 Aprobación de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

La **DOCENTE** Dra. Patricia Del Rocio Chávarry Ysla, del curso de **Seminario de Tesis II**,
asimismo la **Asesora** Dra. Patricia Del Rocío Chávarry Ysla.

APRUEBAN:

La Tesis: **“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD EL TAMBO HUALGAYOC - CAJAMARCA”**

Presentado por: Br. Baldomero Huamán Huamán, de la Maestría en Gerencia de
Servicios de Salud.

Chiclayo, 17 de mayo del 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia', written over a horizontal line.

Patricia del Rocio Chavarry Ysla,
antecedido por el grado académico

Docente de Curso

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia', written over a horizontal line.

Patricia del Rocio Chavarry Ysla,
antecedido por el grado académico

Asesora

Anexo 07: ACTA DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **NILA GARCÍA CLAVO**, Jefe de Unidad de Investigación y Responsabilidad Social de Posgrado, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD EL TAMBO HUALGAYOC - CAJAMARCA** elaborado por el (la) estudiante **HUAMAN HUAMAN BALDOMERO**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos de investigación vigente.

Pimentel, 26 de marzo de 2024



USS _____
Dra. García Clavo Nila
Jefe de Unidad de Investigación
y Responsabilidad Social - Posgrado
DNI N° 43815291